



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del  
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año  
2017”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Carlos Alberto Ramirez Perdomo

**ASESORA:**

Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**TARAPOTO - PERÚ**

**2019**

## ESCUELA DE POSGRADO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El bachiller: **Ramirez Perdomo Carlos Alberto**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

**"Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", Año 2017"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprueban Por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz

-Presidente



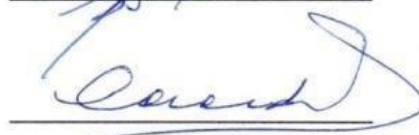
Mg. Keller Sánchez Dávila

- Secretario/a



Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona

-Vocal



Tarapoto 25 de agosto 2017

## **Dedicatoria**

A mis padres, por la fortaleza que me brindan con su ejemplo de vida y perseverancia.

A mis hijos: Patrick, Carlos y Karol, quienes con su sola presencia me incentivan a seguir bregando en el camino de la superación.

A mi esposa Sara, mi compañera y mi soporte en cada proyecto que emprendo.

Carlos Alberto.

## **Agradecimiento**

Agradezco al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, por brindarme todas las facilidades en la realización de mi trabajo.

A mi asesora, Mg. Lisette Casaverde Carmona, por su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, paciencia y motivación han sido fundamentales en mi labor de investigación.

El autor.



## Declaratoria de autenticidad

Yo **CARLOS ALBERTO RAMIREZ PERDOMO**, identificada con DNI N° 00974516, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017”**;

**Declaro bajo juramento que:**

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 21 de Junio del 2019



---

**CARLOS ALBERTO RAMIREZ PERDOMO**  
**DNI: 00974516**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017”; con la finalidad de optar el título de Maestro en Administración de la Educación.

La investigación está dividida en VII capítulos.

**I. INTRODUCCIÓN.** Se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional como nacional; así mismo, el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

**II. MÉTODO.** El capítulo está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

**III. RESULTADOS.** En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

**IV. DISCUSIÓN.** En este capítulo se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

**V. CONCLUSIONES.** Se consideran las conclusiones según los objetivos planteados.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se sugieren las recomendaciones de acuerdo con las conclusiones planteadas.

**VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de figuras .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Realidad Problemática: .....	13
1.2. Trabajos Previos: .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema:.....	16
1.4. Formulación del problema:.....	23
1.5. Justificación del estudio:.....	23
1.6. Hipótesis: .....	24
1.7. Objetivos:.....	24
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño y Tipo de investigación: .....	26
2.3. Población, muestra y muestreo: .....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: .....	28
2.5. Método de análisis de datos:.....	29
2.6. Aspectos éticos: .....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN .....	35
V. CONCLUSIONES. ....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	38
VII. REFERENCIAS .....	39

ANEXOS .....	41
--------------	----

## **Índice de Tablas**

Tabla 1 Dimensión de cultura organizacional .....	31
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral .....	32
Tabla 3 Cultura organizacional y el desempeño laboral.....	33
Tabla 4 Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular...	34

## **Índice de figuras**

Figura 1. Dimensión de cultura organizacional.....	31
Figura 2. nivel de desempeño laboral.....	32

## RESUMEN

La siguiente tesis que lleva por título: “Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017”; tuvo como propósito determinar la relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017, para ello se planteó la hipótesis; Si existe relación entre tipo cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017. El método utilizado fue el cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de acuerdo con la relación de la institución. Los resultados evidencian que la dimensión de cultura organizacional predominante, son los valores dominantes con 36.67%, que comprende el nivel de eficiencia en el trabajo, la puntualidad, responsabilidad y calidad de los servicios. Por su parte, las normas se encuentran con 23.33%. El nivel de desempeño laboral más frecuente es el regular con 50.00%, lo que implica que el involucramiento en los procesos de planificación y coordinación son medianos y la capacitación es aceptable en las funciones asignadas y asumidas, con algo de responsabilidad, iniciativa y creatividad, buscando realizar su trabajo de la mejor forma. Se concluye que existe relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, puesto que el valor de chi cuadrado calculado es 27,37, siendo mayor que el valor tabular 18,30. Es decir, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna

Palabras Claves. Cultura organizacional, desempeño laboral, clima organizacional.

## **ABSTRACT**

The following thesis entitled: "Organizational culture and the labor performance of the workers of the High Pedagogical Public Education Institute" Gran Pajatén ", year 2017"; Had as purpose to determine the relationship between organizational culture and the labor performance of the workers of the Institute of High Pedagogical Education "Gran Pajatén", year 2017, for that the hypothesis was proposed; If there is a relationship between the organizational culture type and the work performance of the workers of the "Gran Pajatén" Higher Education Institute, in 2017. The method used was quantitative; The type of research is non-experimental cross-sectional descriptive correlation. The sample consisted of 30 workers according to the institution's relationship. The results show that the predominant organizational culture dimension is the dominant values with 36.67%, which includes the level of work efficiency, punctuality, responsibility and quality of services. On the other hand, the rules are 23.33%. The most frequent level of work performance is the regular 50.00%, which implies that the involvement in the planning and coordination processes are medium and the training is acceptable in the functions assigned and assumed, with some responsibility, initiative and creativity, Seeking to perform their work in the best way. It is concluded that there is a relationship between organizational culture and the work performance of the workers of the "Gran Pajatén" Pedagogical Higher Education Institute, in 2017

Keywords. Organizational culture and work performance, organizational climate.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En estos últimos tiempos, el mundo viene evolucionando de manera vertiginosa y acelerada. Siempre están mostrando signos de cambio para aumentar la satisfacción personal de los ocupantes. En estos días hay un interés de individuos razonables y decididos, que coadyuven al crecimiento de la economía de sus redes, que son generadores de progreso y avance. Partiendo de esta premisa, el gobierno de Perú, viene apostando en mejorar la calidad educativa a través de grandes inversiones en programas educativos con la finalidad de elevar el nivel académico de los profesores, es por ello, que las UGEL es vienen programando capacitaciones de manera constante, la mejora del marco instructivo, una ayuda especializada más destacada para estudiar a los instructores de la sala, el refuerzo de los jóvenes en lugares más pobres, etc. Los resultados de estas instituciones deberían ser extraordinarios; en cualquier caso, el incremento de los logros de aprendizaje en los estudiantes de secundaria se debe a la constante capacitación moderada e insostenible. Este desarrollo sería más rápido y progresivamente predominante si el Estado prestara más atención a la preparación subyacente de los docentes; como una de las variables que se suman a la realización de las habilidades del estudiante es la ejecución académica de educadores, similar que se prepara en las instituciones de educación superior.

El Instituto de Educación Pública Pedagógica Superior "Gran Pajatén", desde 2008, está tratando de elevar sus puntos de referencia de calidad y lograr la acreditación, lo que le permite preparar maestros que garanticen calidad profesional y personal que cumplan con el perfil establecido en la misión y visión de la organización. Hasta este punto, a pesar de todo, no satisface este deseo. Hay algunas causas que impiden estar acreditados siendo una causal fuerte las actitudes irascibles que predomina en el personal, que se muestra en un horario diario perpetuo, donde las elecciones se realizan por los distintos planes nivelados, dejando atrás al resto del personal, causando baja asociación y atención plena en el uso de objetivos, ejercicios y metodologías. Es que las convicciones, valores, mentalidades, el marco de correspondencia no son adoptados por diferentes asociados del establecimiento; Por lo tanto, los procedimientos se conectaron para construir la naturaleza de la

administración de manera productiva y viable. Son largos períodos de esfuerzos y trabajo ininterrumpido para lograr la acreditación, lo que está creando un kilometraje en la ejecución del trabajo de los trabajadores, que son estimulados inadecuadamente, sin una visión mutua o con objetivos compartidos.

El rendimiento de los empleados también es afectado por la atención que brinda a los usuarios externos de la institución, reflejándose en nuestros estudiantes y graduados, que se preparan poco en investigación y desarrollo. Es relevante completar cambios significativos en la cultura autoritaria del Instituto, de tal manera que los socios, ambos, educadores, con los reguladores seguramente demostrarán una mejora en su avance de expertos y trabajo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Falcones, (2014) en su trabajo de investigación: *Investigación fascinante de la cultura autorizada de los asociados de la unidad de especialidad CADENA DE SUMINISTRO Guayaquil de Nestlé Ecuador*. (Tesis de posgrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Las conclusiones permitieron certificar que el espacio buscado es un entorno de trabajo excelente, independientemente de la forma en que exista una alta tasa de trabajo, cada uno de los individuos de la asociación siente un alto nivel de promesa para la organización y ve que haya espacios abiertos. puertas para el desarrollo; tienen una administración viable del área de personal y hay conexiones relacionales fenomenales entre todos los integrantes.

Figuerola (2015) en su investigación: *La cultura empresarial y el rendimiento en el trabajo de los empleados de una institución estatal*. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Llegó a la conclusión. Como prueba de que la cultura autoritaria no está identificada con la ejecución del trabajo de los socios en la fundación de la administración objeto de estudio, por lo tanto, la teoría inválida ( $H_0$ ) se reconoce y se confirma que no hay una distinción apreciablemente crítica de 0.05 entre la cultura jerárquica y la ejecución del trabajo de los asociados del establecimiento; de lo que se deduce que, una variable no influye en la otra.

Montaña y Torres (2015) en su investigación: *La cultura organizacional caracterización y lineamientos para implementar las instituciones*. (Tesis de

posgrado) Universidad del Rosario – Colombia, ha manifestado que la organización investigada tiene una Cultura Alternativa Explícita formada por la Macrotendencia de formalización y Calidad de la colaboración social, lo que demuestra que, en la organización, no hay atributos profundamente establecidos en circunstancias de un nivel dicotómico y, en la actualidad, hay cierto grado de ecualización en las observaciones que los individuos tienen alrededor de las dos macro-inclinaciones. Además, se aborda su tarea a través de la formalización de los medidores, donde la estructura, los enfoques y los sistemas son significativos; sin dejar que la comunicación entre directivos y empleados sean pertinentes y alturados.

### **A nivel nacional**

León (2015) en su investigación: *La cultura jerárquica y la administración de la I E No. 5170 - Área Perú-Italia-Puente Piedra, 2012*, (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle ", cuyos fines fueron, para los maestros sobre la forma de vida del poder y la revisión instructiva de la organización identificada con los educadores. La prueba acepta que existe una relación entre la cultura dinámica y la asociación académica.

Montoya (2016) en su investigación: *El clima organizacional y la evaluación del rendimiento de los colaboradores en la empresa PTS-PERU, 2015* (Tesis de posgrado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Los finales del trabajo de examen demuestran una conexión inmediata entre la atmósfera jerárquica y la evaluación de la ejecución del personal, tal como una conexión entre los nueve componentes de la atmósfera autorizada con la ejecución general del trabajo y con una parte de sus mediciones

### **A nivel regional**

Padilla (2016). En su investigación: *Valores de autoridad y rendimiento de los químicos farmacéuticos de Inkafarma Tarapoto, San Martín - 2015*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Para finalizar, existe una conexión entre las cualidades autoritarias y la ejecución del trabajo en expertos farmacéuticos, que adquirió el medidor X2 evaluado de 39.26, con un soporte de seguridad de 0.10 y 27 grados de oportunidad; El X2 excluido es 36.74, lo que demuestra que existe una asociación entre los dos elementos. En relación con la variable de desempeño laboral; El 40.00% de los químicos farmacéuticas tienen un bajo nivel de ejecución

de trabajo que alude al tratamiento extraordinario, la promoción y el almacenamiento de productos medicinales.

Vásquez (2015) en su investigación: *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los colaboradores del Centro de Salud Morales, 2015*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Finalizó: se deduce que existe una conexión entre las asociaciones sociales y la ejecución del trabajo en los empleados, obteniendo un indicador de 11.97 para el X2 decidido, con un borde de movimiento de 0.05 y con 4 grados de azar, en contraste con X2 insondable de 9,49; lo que demuestra que las dos variables están asociadas. También, introdujeron como un factor de otro mundo la razonabilidad de la ejecución del trabajo con 46.00%, lo que alude a cuánto la afiliación puede lograr sus destinos. En ese punto, una vez más, el 30.00% presenta el factor de rentabilidad de la ejecución del trabajo, lo que insinúa el grado en que refleja una relación entre los resultados logrados y los costos creados para cumplir con las metas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Cultura**

Taylor (2000) manifestó, sobre cultura que es el conjunto impredecible que incorpora el aprendizaje, las convicciones, la mano de obra, la ética, el derecho, la costumbre y las diferentes capacidades y tendencias obtenidas por la persona como individuo de la sociedad.

Heise, Tubino y Ardito (2000) expresaron, la cultura es una gran cantidad de estructuras y formas de imaginar el mundo, de la intuición, de hablar, de transmitir todo lo que necesita ser transmitido, de ver, seguir, clasificar socialmente, impartir, sentir y estimarse a sí mismo, como un individuo. y como una reunión.

Aguilera (1996) mencionó, es la disposición de convicciones, valores, tradiciones, prácticas y curiosidades compartidas que los individuos de un público en general utilizan en cooperación entre ellos y con su realidad, y que se transmiten de edad en edad a través del aprendizaje.

Betalleluz y Vargas (2000) opinaron, es la disposición de maneras o métodos específicos para comunicar la experiencia del universo de la vida, que nos permite

mostrar la variedad variada de estilos de articulación de la experiencia vivida de forma independiente y en general.

### **Cultura organizacional**

Freeman y James (2010), manifestó, que la cultura autorizada está hecha de "la perspectiva estándar o convencional y de hacer las cosas, que son compartidas, en un grado más destacado o menos importante, por todos los individuos de la asociación y que los nuevos individuos deben aprender, en cualquier caso, reconocen hasta cierto punto", con el objetivo de que sus administraciones sean reconocidas en la organización".

Freeman, (2010) comunica que la cultura autorizada es una estructura que ayuda a la conducción diaria y al liderazgo básico de los trabajadores y que configura sus actividades hacia el logro de los objetivos de la asociación. La verdad sea dicha, la cultura comienza y caracteriza objetivos autoritativos. El estilo de vida debe estar alineado con diferentes partes de los ejercicios de la asociación, por ejemplo, organización, asociación, marcación y control. A decir verdad, en el caso de que una cultura no se alinee con estos compromisos, en ese momento la asociación probablemente experimentará problemas.

Chiavenato (2011) al referirse a la cultura organizacional muestra que habla de reglas casuales y no escritas que guían la conducta cotidiana de las personas en una afiliación y dirigen sus ejercicios en reconocimiento de varios objetivos nivelados. Es el plan de juego de inclinaciones y sentimientos creado por estrategias para puntos de referencia, características, disposiciones y deseos compartidos por cada una de las personas en la afiliación. La cultura tirana refleja la actitud mundial.

Vivir en una relación, trabajar en ella, interesarse en sus ejercicios, acercarse a ellos, es despertar su cultura dinámica. La manera en que los individuos facilitan la asociación, la recopilación de marcos mentales, suposiciones, deseos y problemas importantes en colaboración entre individuos es un toque de la forma de vida de conexión. (p. 72).

Para, Chiavenato (2011), existen las siguientes características:

- 1) Parámetros de las actitudes observadas. Las colaboraciones entre personas son habladas por un lenguaje ordinario, su propia composición y funciones relacionadas con las prácticas y diferenciaciones.
- 2) Normas. Dirigir reglas, cursos de acción, reglas y principios sobre la técnica más hábil para hacer las cosas.
- 3) Valores dominantes. Estos son los estándares que asegura la afiliación y que prevé que su gente debería compartir, por ejemplo, la calidad de los artículos, la baja participación y la alta eficiencia.
- 4) Filosofía. Metodologías que reflejen sentimientos sobre el tratamiento que los delegados o clientes deben recibir.
- 5) Reglas. Normas establecidas que sugerirá la conducta dentro de la afiliación. Las personas nuevas deben descubrir cómo ser percibidas en la reunión.
- 6) Convivencia organizacional. La tendencia a que el lugar se mueva, la manera en que los individuos se asocian, el trato a los usuarios y vendedores, etc. (p. 126)

Robbins y Judge (2009) expresó, la jerarquía es una disposición de importancia compartida por los individuos, que reconoce una asociación de las otras. Este plan de juego de importancia compartida es, en una prueba más detallada, una gran cantidad de puntos clave que la asociación considera.

Robbins y Judge (2009) confirman que la cultura jerárquica tiene que ver con la manera en que los representantes ven las cualidades del estilo de vida de una asociación, no con la posibilidad de que les guste. Es decir, es un término atractivo. Esto es significativo porque separa esta idea de cumplimiento de empleo. La investigación sobre cultura autoritaria busca evaluar la manera en que los trabajadores ven su asociación. ¿Vigoriza la cooperación? ¿Compensas el desarrollo? ¿Refuerzas las actividades?

El estilo de vida de una afiliación está hecho de características comúnmente estables. Se realiza durante numerosos años y tiene profundas raíces en las características con las que se exhiben los agentes. Además, hay algunos poderes que trabajan incesantemente para mantener una cultura específica. Éstas incorporan explicaciones

compuestas sobre la misión y la teoría de la asociación, el plan de los espacios y estructuras físicas, el estilo de autoridad predominante, los criterios de contratación, las prácticas pasadas, las ceremonias aclimatadas, anécdotas destacadas sobre individuos y momentos especiales, técnicas de evaluar una verdadera exposición de la asociación, y su estructura formal. (Robbins, S. es más, Juez, T. 2009, p.575).

Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2005) caracteriza a la cultura jerárquica tomando como ejemplo de premisas esenciales imaginadas, encontradas o creadas por una reunión específica, mientras descubre cómo enfrentar los problemas de ajuste externo e incorporación interior que ha funcionado. Lo suficientemente admirable como para pensar que es sustancial y, de esta manera, transmitirlo a nuevos individuos como el método correcto para ver, analizar y encarar los obstáculos. La cultura autoritativa es lo que practican los empleados y el discernimiento es un ejemplo de convicciones, actitudes y deseos.

### **Componentes de la Cultura Organizacional**

Segmento obvio: Son sencillos, prepárate para las perspectivas y emprendimientos operativos. Aludido a los enfoques innovadores y flexibles como esquemas de nivel diferente; propósitos y marcos; métodos y teoría.

Segmento indetectable: son los que están protegidos; Lleno de tendencia y excitado; Ubicado hacia puntos de vista sociales y mentales. Por otra parte, se alude a tan directo y misterioso como instancias de impacto y poder; Las percepciones y disposiciones de los individuos y; emociones y reglas de reunión (Samperio (s.f.) p. 4).

### **Tipos de Organización**

Organización Formal. Es la afiliación recibida representada por el esquema de la asociación y los manuales de afiliación. Es la ruta inteligente y formal por la cual se compone la afiliación para alentar y facilitar los esfuerzos con el objetivo de que todos sean equivalentes.

Organización Informal: "Es el sistema de conexiones y comunicaciones que creció repentinamente entre individuos que involucran opiniones en la asociación reglamentada".

Las principales características son: Reuniones casuales; Disposiciones y prácticas; Reglas de trabajo establecidas por las reuniones y; planes de iniciativa (Samperio s.f.: P. 6, 7)

#### Tipos de Cultura Organizacional

Culturas adaptables: "Sociedades fructíferas, adaptables e inventivas, retratadas por la enmienda consistente y la actualización de sus indicadores de plomo".

Culturas conservadoras: "Del mismo modo, se llama no flexible. Impide el apoyo y la protección de reflexiones, características, hábitos y espectáculos que no cambian tarde o temprano" (Samperio (s.f.) p. 8).

#### Desempeño laboral

Ficowsky y Krieger (2012) definen al desempeño como la conducta que las personas presentan en el avance de su trabajo ejerce, esto es, su principal objetivo y que otros ven como su compromiso con el cumplimiento de cada uno de los destinos autorizados.

Sostienen que es fundamental que la evaluación de la presentación considere de manera consistente el perfil de la posición, que será, que la conducta del trabajador se evalúe según lo que se anticipa de él. Al final del día, debe cuantificar la asociación del individuo con la manera en que cumple con su responsabilidad y desglosarse en caso de que esté satisfaciendo lo que se anticipa de ellos (p. 93).

Aguirre, (como se citó en Panta, 2015) caracterizó la ejecución del trabajo como una estrategia fundamental e intencional para evaluar e influir en las características, prácticas y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de no aparición, para decidir en qué medida el especialista es beneficioso, y en este sentido, puedes mejorar tu presentación futura.

Chiavenato, I. (2011) precisó, que la evaluación de la exposición es una energía precisa sobre cómo un individuo rinde en una posición y su capacidad de avance. Cualquier examen es un procedimiento para animar o emitir un juicio sobre el valor, la brillantez y las características de un individuo. Para estudiar a las personas que laboran en una organización, se ejecutan algunas estrategias conocidos con algunos



nombres, por ejemplo, evaluación de ejecución, evaluación de méritos, evaluación especializada, informes de progreso, evaluación de ejecución, etc.

Figueroa (2015) caracterizó la ejecución del trabajo como "Esa conducta mental, motora, psicomotora o social confinada por una persona, adecuada a los destinos de la afiliación y adaptable en relación con la capacidad" (P. 69). Señala que la ejecución del trabajo se centra en la conducta del especialista y la satisfacción de sus responsabilidades; En gran medida, enfocando la relación en los resultados logrados por ellos. Según sea necesario, hace referencia a que hay dos tipos de ejecución de ocupación:

- 1) Concentrado en la estimación de resultados adquiridos en el trabajo.
- 2) Valorar las prácticas, aptitudes, mentalidades, aptitudes de los colaboradores.

### **Evaluación de desempeño.**

Castro y Paz (2006) Expresaron que la evaluación de la exposición es una vitalidad productiva en la introducción de cada persona en el puesto o potencial para mejoras futuras. Cualquier evaluación es un método para energizar o emitir un juicio sobre el valor, la importancia y los atributos de un individuo.

La evaluación de las personas que toman empleos dentro de una asociación debe concebirse utilizando algunos enfoques, que aseguran unas pocas secciones, por ejemplo, evaluación de ejecución, de méritos, de operadores, informes trasladados, evaluación de productividad significativa, etc.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2005) expresaron, evaluación del desempeño efectiva es un procedimiento persistente y, más o menos, incluye dos consultas: "¿Se realizó el trabajo con éxito?" y "¿El representante se benefició lo más posible de sus aptitudes y capacidades?" La primaria será, en general, razonable, mientras que la Segunda es de naturaleza de avance. Cuando todo está dicho, las evaluaciones deben servir para interpretar las obligaciones de la situación en los ejercicios diarios de cada trabajador. Las obligaciones de la posición se resuelven dependiendo de un examen intensivo de la posición. Además, la evaluación debe permitir al representante comprender las obligaciones de esta posición, los objetivos de trabajo relacionados y el nivel de cumplimiento de los objetivos.

¿Qué evaluamos?

Robbins y Judge (2009) manifestaron, los tres grupos de los criterios más conocidos son los efectos posteriores del recado, las prácticas y las cualidades individuales.

- 1) Resultados de la tarea individual – efectividad de la administración: si el fin es significativo, en lugar de los métodos, en ese momento los ejecutivos deben evaluar las consecuencias de la misión del representante. Por ejemplo, la suma transportada, los desechos hechos y el costo por unidad de edad. Básicamente, un vendedor sería evaluado dependiendo de su rotación en el distrito, el desarrollo del dinero de sus intercambios y la medida de los nuevos registros que ha logrado.
- 2) Comportamientos: En la mayoría de los casos, es complicado reconocer los resultados expresos que se atribuyen de manera directa a los ejercicios de un especialista. Esto es particularmente legítimo para el personal que trabaja en puestos de notificación o fortificación y en individuos cuyas asignaciones de trabajo son una pieza característica de un esfuerzo agregado. La presentación de la reunión se evaluaría con éxito, a pesar del hecho de que habría problemas para percibir claramente la dedicación de cada una de sus personas.
- 3) Características – actitudes personales. Son más débiles que los efectos secundarios del recado o el de las prácticas, ya que son los que más se derivan de la presentación genuina del trabajo en sí. Los puntos destacados, por ejemplo, tener un estado mental decente, demostrar certeza, ser confiables, estar ocupados o tener un montón de experiencia, posiblemente podrían identificarse con las consecuencias positivas de la empresa, sin embargo, solo alguien inocente ignorará la forma en que tales cualidades (Robbins y Judge 2009, p. 596).

#### **1.4. Formulación del problema:**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Público de Educación Superior Pedagógica "Gran Pajatén, 2017?

##### **Problemas específicos**

¿Cuál es la dimensión de cultura organización predominante en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “¿Gran Pajatén, 2017?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral más frecuente en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “¿Gran Pajatén”, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Conveniencia**

La cultura organizacional. Es uno de los pilares básicos de la satisfacción de los objetivos y destinos institucionales, por lo tanto, de la realización o desilusión de la asociación y / o la fundación, por lo que nuestra prueba es relevante, ya que tiene cuidado con una prueba que elegirá si el aprobado cultura Se relaciona con la ejecución del trabajo de los trabajadores.

##### **Relevancia social**

El estudio mostrará las sugerencias que la cultura jerárquica tiene sobre la ejecución del trabajo.

##### **Implicancias prácticas**

La investigación permitirá demostrar la importancia de la cultura jerárquica en la ejecución del trabajo, ya que aceptamos que impacta directamente el logro o la decepción de una fundación u organización.

##### **Valor teórico**

La investigación Se terminará en la reunión como recurso sobre la asociación entre la cultura aprobada y la ejecución de los trabajos realizados por los trabajadores del Instituto de Educación Pública Pedagógica Superior "Gran

Pajatén" en la ciudad de Juanjuí, solo como una etapa inicial para el futuro investigación.

### **Utilidad metodológica**

Los procedimientos y las estrategias para observar y estimar la cultura autoritaria y la ejecución del trabajo se actualizan de manera contextualizada, de modo que, si la investigación es significativa y exitosa, se puede resumir el examen.

## **1.6. Hipótesis:**

### **General**

Ciertamente, existe una conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Pública Pedagógica Superior "Gran Pajatén", año 2017.

### **Específica**

H<sub>1</sub>, La dimensión de cultura organización predominante en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017 son las normas.

H<sub>2</sub>, El nivel de desempeño laboral más frecuente en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017 es aceptable.

## **1.7. Objetivos:**

### **General**

Determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.

### **Específica**

Identificar la dimensión de cultura organizacional predominante en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.

Precisar el nivel de desempeño laboral más frecuente en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño y Tipo de investigación:

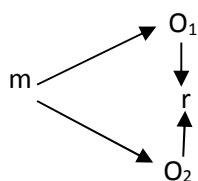
#### Tipo de Investigación.

La investigación **no experimental**, es aquella que se maneja sin controlar un propósito los factores. Es decir, es investigar dónde no cambiamos deliberadamente los factores autónomos. Lo que hacemos en la investigación no exploratoria es observar las maravillas a medida que ocurren en su entorno característico, y luego examinarlas. Como indicó, Kerlinger (1979, p. 116). "La investigación no experimental es cualquier estudio en el que es difícil controlar factores o repartir arbitrariamente sujetos o condiciones ". A decir verdad, no hay condiciones ni mejoras en las que los sujetos del examen no estén cubiertos. Los sujetos se ven en su hábitat indígena, en su mundo.

#### Diseño de Investigación

Correlacional; (Carrasco, 2015), Demuestra que estos planes tienen la idiosincrasia de permitir que el especialista analice y piense en la relación entre las realidades y maravillas del mundo real (factores), para conocer su grado de impacto o falta de asistencia, intentan decidir el nivel de conexión. entre los factores que contemplan En ese sentido, el examen espera establecer la conexión entre ellos con la expectativa de atender el problema que se investiga.

Se presenta el esquema siguiente:



Donde

m	=	Trabajadores de la institución
O <sub>1</sub>	=	Cultura organizacional
O <sub>2</sub>	=	Desempeño laboral
r	=	Relación

### 2.2. Variables, Operacionalización:

Variable O<sub>1</sub> : Cultura organizacional

Variable O<sub>2</sub> : Desempeño laboral

## Operacionalización de las variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Cultura organizacional</b>	Freeman, (2010) la cultura organizacional es un marco que guía todos los días el liderazgo directo y básico de los representantes y enmarca sus actividades para lograr los objetivos de la asociación.	Apariencia de estándares, propensiones y cualidades, que practican las personas de una asociación, y que hacen de este su tipo de conducta. Se estima a través de una escala que introduce cada una de las mediciones.	Regularidad de los comportamientos observados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción entre los individuos de la fundación.</li> <li>• Uso de un lenguaje típico.</li> <li>• Existe un fraseo institucional propio.</li> <li>• puntos de referencia de comportamiento</li> <li>• Arreglos laborales</li> <li>• Directriz institucional concertada</li> <li>• Reglas de autoridad claras y exactas.</li> <li>• Eficiencia en el trabajo.</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Calidad de las administraciones.</li> <li>• Visión compartida</li> <li>• Orientación en beneficio de todos</li> </ul>	<b>Nominal</b>
			Normas.		
			Valores dominantes		
			Filosofía		
			Reglas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de asociación de capacidades caracterizadas</li> <li>• Buenas conexiones relacionales.</li> <li>• Buena asistencia al cliente</li> <li>• Correspondencia clara y líquida.</li> </ul>	
			Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación en los formularios de organización y coordinación.</li> <li>• Preparación adecuada en capacidades asignadas y aceptadas.</li> <li>• Exposición obligación, actividad e imaginación.</li> <li>• Enfocado en metas y objetivos institucionales.</li> <li>• Abstenerse de perder el tiempo en la satisfacción de las empresas.</li> <li>• Averigua cómo llevar a cabo tu responsabilidad mejor.</li> <li>• Liderazgo básico de manera razonable y oportuna.</li> <li>• Muestra criterios de productividad y adecuación en la utilización de tiempo y activos.</li> <li>• Se enseña y acepta medidas de trabajo con el deber.</li> <li>• Es sencillo y puntual en el trabajo.</li> <li>• Mostrar simpatía e invitación a clientes y asociados.</li> <li>• Disponibilidad para trabajar juntos y ayudar sin sentarse</li> </ul>	
<b>Desempeño laboral</b>	Campbell (1970), La ejecución es una conducta laboral que infiere el cumplimiento de los objetivos de la asociación. Del mismo modo, también se ha considerado como la actividad que impulsa el logro de los resultados, no el resultado de los mismos.	Es la prueba de haber sido elaborada por individuos en el trabajo, debido a la tarea de las capacidades y su rentabilidad. Esta presentación  Se estimará a través de un stock de nivel de ejecución de trabajo.	Resultados de la tarea individual / eficiencia en el servicio		<b>Nominal</b>

Comportamientos	<p>apretados para pagar.</p> <p>Está capacitado y espera principios de trabajo con deber.</p> <p>Es directo y rápido en el trabajo.</p> <p>Mostrar simpatía y disposición amable a clientes y socios</p> <p>Ganas de formar equipo y ayudar sin tener que pagar poco.</p>
Características /actitudes personales	<p>Promueve un ambiente de trabajo suficiente.</p> <p>Mostrar prueba distintiva por la visión institucional.</p> <p>Abstenerse de obtener circunstancias individuales favorables.</p> <p>Solidaridad y empatía con los problemas ajenos.</p> <p>Tiene estándares buenos y morales.</p> <p>Mostrar autenticidad y dedicación</p> <p>Autoevalúa y revisa su conducta.</p>

---

### **2.3. Población, muestra y muestreo:**

#### **Población**

El universo de la población estuvo conformado por 30 empleados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén.

#### **Muestra**

Se determinó que la muestras sea lo mismo que la población por contar con pocos colaboradores que laboran en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, en un número de 30.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

#### **Técnica.**

En el presente estudio, se utilizó la corrección que se identificó con los trabajadores. del Instituto Pedagógico Público de Educación Superior Gran Pajatén.

#### **Instrumentos.**

Como instrumento principal en la investigación se emplearon dos cuestionarios: uno sobre desempeño laboral y otro sobre cultura organizacional, los mismos que constaron de 20 ítems con una escala de valoración estimativa con la finalidad de recabar la percepción de los usuarios. Según **Ñaupas** (2009), el cuestionario "Es una



metodología de la estrategia de visión general y que comprende la definición de una disposición precisa de consultas compuestas, en una tarjeta que se identifica con las teorías de trabajo y, en este sentido, con los factores de exploración y los indicadores. Su motivación es reunir datos para confirmar las especulaciones de trabajo".

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos.**

Los instrumentos de recolección de datos fueron aprobados por especialistas formados sobre cultura jerárquica y ejecución del trabajo, que se dividieron en tres.:

Dr. Juan Juarez Diaz (metodólogo)

Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona (metodóloga)

Mg. Sofía Paredes Flores (Especialista en Educación)

Del mismo modo, el análisis alfa de Crombach se utilizó con la receta en detalle debajo:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

En un **primer momento**, se organizaron los instrumentos y se exhortó a tres instructores expertos del título académico. En el caso que siguió, se consideraron las recomendaciones hechas por las autoridades para mejorar los resultados.

### **2.5. Método de análisis de datos:**

Las descripciones generales se conectaron con el personal examinado para continuar con la investigación objetiva.

Para establecer el nivel de metodología y la relación de los factores, se utilizó el coeficiente de complejidad de chi-cuadrado.

La prueba de chi-cuadrado (chi-cuadrado, <sup>2</sup>) es la estrategia de decisión para las pruebas de especulación. Esta prueba objetiva se utiliza en la investigación de al menos dos reuniones y al menos dos factores.

En las ciencias del bienestar, aquí y allá trabajamos con factores subjetivos, por ejemplo, sexo, nivel de falta de sustento saludable, nivel financiero, por lo que para

esta situación aludiremos a factores subjetivos. Es decir, sus cualidades representan clasificaciones o reuniones en una variable.

Las cualidades que toman estos factores se condensan en "tablas de recurrencia" (tablas de posibilidad), que permiten solicitarlas y contrastarlas con sus eventos.

## **2.6. Aspectos éticos:**

Para el mejoramiento de este trabajo, se mencionó la aprobación del Director Institucional; para interceder en la acumulación de datos, así como para evitar y asegurar el secreto de la información.

### III. RESULTADOS

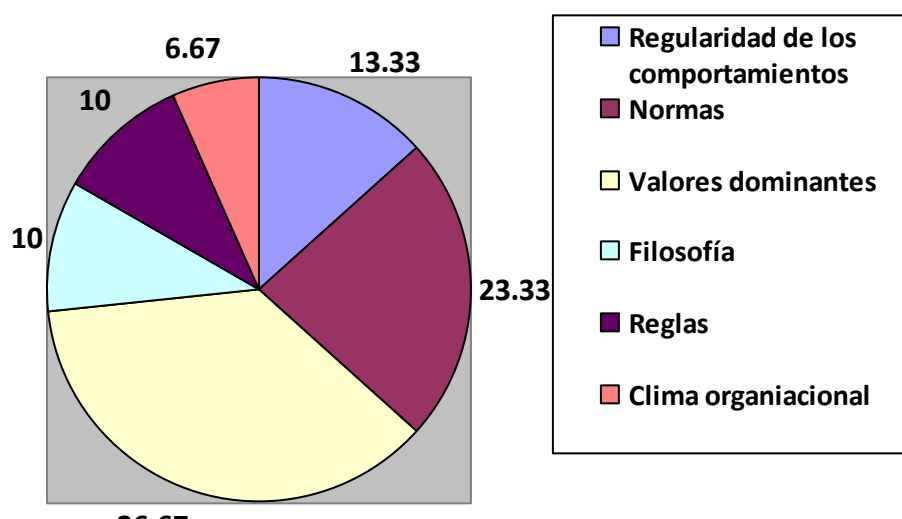
#### 3.1. A nivel descriptivo:

**Tabla 1**

*Dimensión de cultura organizacional*

Cultura organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Regularidad de los comportamientos	4	13.33%
Normas.	7	23.33%
Valores dominantes	11	36.67%
Filosofía	3	10.00%
Reglas	3	10.00%
Clima organizacional	2	6.67%
Total	30	100.00%

**Fuente.** Elaboración propia en función a los resultados



**Figura 1.** *Dimensión de cultura organizacional*

**Fuente.** Elaboración propia en función a los resultados

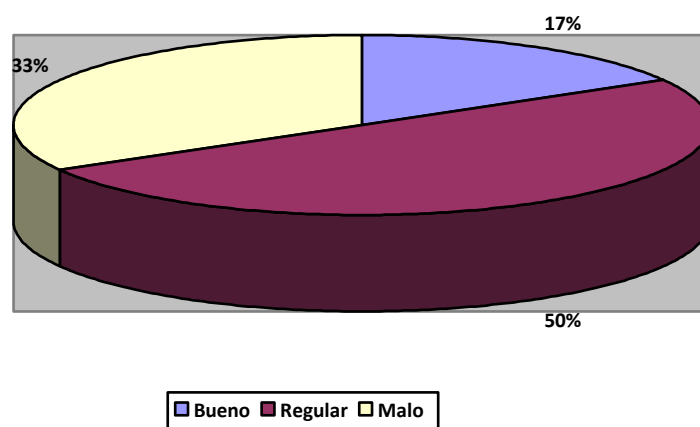
La Tabla y figura 1 demuestran que la estimación de la cultura aprobada predominante en los trabajadores, son las características alucinantes con 36.67%, lo que fusiona el nivel de capacidad de trabajo, rapidez, compromiso y naturaleza de las organizaciones. Por otra parte, los modelos se ajustan al 23,33%. Así también, las características del dictador dependen de la visión y la afiliación estratégica.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral*

Nivel de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	5	16.67%
Regular	15	50.00%
Malo	10	33.33%
Total	30	100.00%

**Fuente.** Elaboración propia en función a los resultados



**Figura 2.** *nivel de desempeño laboral*

**Fuente.** Elaboración propia en función a los resultados

La tabla y figura 2, muestran que el nivel más interminable de ejecución de trabajo en los trabajadores, es el estándar con 50.00%, lo que propone que el compromiso en la metodología Planificación y la coordinación es media y la preparación es noble en las habilidades diseminadas y anticipadas, con cierto compromiso, movimiento e innovación, tratando de desarrollar su trabajo de la mejor manera.

### 3.2. Nivel correlacional:

Para finalizar la exploración en el nivel correlacional, movemos el objetivo general de elegir la asociación entre los diversos niveles de cultura y la ejecución del trabajo en su estimación, los resultados de la misión /

rentabilidad individual en la organización, de los. Además, utilizamos el coeficiente de asociación chi-cuadrado para los datos aparentes, para esto pensamos en la tabla de resultados potenciales.

**Tabla 3**

*Cultura organizacional y el desempeño laboral*

Cultura organizacional	Desempeño Laboral			TOTAL
	Bueno	Regular	Malo	
Regularidad de los comportamientos	2	1	1	4
Normas.	0	1	6	7
Valores dominantes	1	9	1	11
Filosofía	0	1	2	3
Reglas	1	2	0	3
Clima organizacional	1	1	0	2
Total	5	15	10	30

*Fuente.* Elaboración propia en función a los resultados

Podemos distinguir la difusión de frecuencias vigiladas apropiadas en 3 segmentos y 6 líneas. Apropriadamente, para descubrir los grados de oportunidad para la tabla  $3 \times 6$ , es el resultado de la cantidad de líneas cortas, por la cantidad de segmentos menos uno, es decir,  $(c - 1)(f - 1)$ , a lo largo de estas líneas,  $(3-1) \times (6-1) = 10$ . Para este caso, se utilizó un grado básico de 5% ( $\alpha = 0.05$ ) y 10 grados de probabilidad, la estimación del chi-cuadrado insondable ( $\chi^2$ ) es 18.39.

Las teorías que aparecen de manera diferente en relación con la utilización de la diferencia medible a través del chi-cuadrado para la presente investigación son:

H0: La cultura autoritaria y el rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Pública, son autónomos.

Además, la teoría sustituta

H1: La cultura jerárquica y el rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Pública Pedagógica, no son gratuitos. Es decir, están relacionados.

**Tabla 4**

*Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular*

cultura organizacional y el desempeño laboral	$X^2_c$	gl	Nivel de significancia	$X^2_t$	Decisión
	27,37	10	0.05	18,30	Se rechaza la Ho

El valor de chi-cuadrado decidido () se resolvió con los datos obtenidos en los instrumentos de recopilación de información, por lo que se obtuvo adecuadamente (27.37), siendo más perceptible que el valor insondable (18.30), es decir, la hipótesis no válida, en este sentido. Percibes la otra hipótesis que dice. La variada cultura nivelada y la ejecución del trabajo, no son gratuitos. Es decir, están conectados.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Se afirma que existe una asociación entre la cultura aprobada y el rendimiento laboral de los trabajadores. En ese sentido, León (2015) sostiene que existe una asociación entre cultura aprobada también, la organización académica de la Institución de Educación Primaria No. 5170 Perú - Italia del territorio de Puente Piedra - 2012". En cuanto a importancia, Canales, (2013) Termina impartiendo que la Cultura Organizacional se identifica fundamentalmente con la Educación en Administración en la Universidad Peruana de Integración Global SAC A un nivel típico, Padilla H. (2016). Persigue que exista una conexión entre los Valores de la Organización y el Desempeño Laboral, adquiriendo la estimación determinada de  $X^2$  de 39.26, con un margen de 0,10 y 27 grados de oportunidad, el  $X^2$  prohibido es 36.74, que Demuestra que hay una conexión entre los dos factores. En relación a la variable Labor Performance; El 40,00% de los químicos farmacéuticas, tienen un bajo grado de desempeño laboral que alude al bajo trato, la publicidad y el suministro de artículos farmacéuticos. En cualquier caso, Figueroa, (2015) presume que la cultura autoritaria no está identificada con la ejecución del trabajo de los asociados en el establecimiento de la administración que fue objeto de estudio, por lo tanto, la especulación no válida ( $H_0$ ) se reconoce y certifica que existe no hay una distinción mensurable de 0.05 entre la cultura jerárquica y la ejecución del trabajo de los representantes de la organización; en otras palabras, que una variable no influye en la otra.

Se acepta que existe una relación entre la forma de vida del déspota y la ejecución del trabajo. En ese sentido, León (2015) sostiene que allí es una relación entre la cultura dinámica. Adicionalmente, la asociación instructiva. En lo que a él concierne, Canales, (2013) termina al comunicar que la Cultura Organizacional está en un nivel fundamental relacionado con el entrenamiento de la junta, en la Universidad Peruana de Integración Global SAC. En un nivel típico, Padilla H. (2016) Se basa en la forma en que existe una asociación entre las cualidades de la asociación y la ejecución del trabajo en el sector farmacéutico compuestos sintéticos de los Productos Farmacéuticos de Inkafarma Tarapoto, San Martín - 2015, obteniendo el calibre  $X^2$  elegido de 39.26, con una posición preferida para errores de 0.10 y 27 grados de probabilidad, el increíble  $X^2$  es 36.74 w Esto demuestra que existe una relación entre

los dos factores son variables: 40.00% de las farmacias farmacéuticas de las farmacias InkaFarma tienen un bajo grado de ejecución de trabajo que sugiere el bajo tratamiento, pres e n ayuda y prescripciones. Además, artículos farmacéuticos. En cualquier caso, Figueroa, (2015) aclara que varias culturas niveladas no están relacionadas con la ejecución de los cómplices elaborados por los cómplices de la organización que fue objeto de estudio, de esta manera, se percibe la hipótesis de la incapacidad ( $H_0$ ) y es testigo de que no existe una calificación básica objetivo de 0.05 entre la cultura aprobada y la ejecución de los agentes de la asociación; por así decirlo, esa variable no afecta a la otra.

En la variada cultura de nivel diferente de otro mundo en los trabajadores, la cultura predominante son las características asombrosas con 36.67%, lo que consolida el nivel de rentabilidad laboral, confianza, compromiso y naturaleza. de organizaciones Por otro lado, los estándares cumplen con el 23.33%. Entonces, de nuevo, Montaña y Torres, (2015) expresan que la organización examinada tiene una Cultura Alternativa Explícita enmarcada por la Macrotendencia de formalización y Calidad de asociación social, de esta manera, exhibiendo en la organización no hay puntos destacados profundamente establecidos en circunstancias de dicotómica. nivel y, a pesar de lo que podría esperarse, hay un cierto grado de ecualización en las observaciones que los individuos tienen en torno a las dos macro-propensiones. Además, se aborda su tarea a través de la formalización de los principios, donde la estructura, los arreglos y los sistemas son significativos; Sin la cooperación y la junta de trabajadores dejan de ser pertinentes.



## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Existe una conexión entre la cultura autorizada y la ejecución del trabajo en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública "Gran Pajatén", 2017, el valor de la ji cuadrado determinado (27,37), siendo más notable que el valor prohibido (18.30), es decir, se rechaza la especulación no válida, por lo que se reconoce la teoría sustituta.
- 5.2.** La medición de la cultura autorizada prevalente, son las cualidades predominantes con 36.67%, que incorpora el grado de productividad laboral, puntualidad, deber y naturaleza de las administraciones.
- 5.3.** El grado más incesante de ejecución de trabajo entre los trabajadores, es el normal con 50.00%, lo que sugiere que la inclusión en los procedimientos de organización y coordinación es media y la preparación es adecuado en las capacidades repartidas y aceptadas, con cierto deber, actividad e inventiva, buscando desempeñar su trabajo de la manera más ideal.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** A las autoridades del Instituto, deberían proponer proyectos para mejorar la ejecución del trabajo en relación con los elementos de los instructores y presidentes; en este sentido, producen mejores condiciones de cumplimiento en la naturaleza de la administración instructiva.
- 6.2.** A los trabajadores del Instituto; actualizar las actividades que dependen de la cultura autorizada que permite dar mejores condiciones a la consideración de los suplentes; fortalecer la consideración en la administración instructiva.
- 6.3.** A los expertos del área de instrucción; proponer proyectos identificados con la mejora de la consideración dependiente de la cultura jerárquica; Así se producen mejores condiciones para mejorar la naturaleza de la administración instructiva.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilera, B., Gómez, J., Morollón, M. (1996) *Educación intercultural*. Editorial Popular, Madrid, España.
- Betalleluz, B. y Vargas, F. (2005) *interculturalidad, Ministerio de educación del Perú*, Lima.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., y Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Castro, L. y Paz, J. (2006) *Gestión de los recursos humanos*, universidad César Vallejo, Trujillo Perú.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. Mexico D.F. Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A De C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill
- Falcones, G. (2014) “*estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de Nestle Ecuador*”. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>.
- Figuerola, L (2015) “*Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*”, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuerola-Leyvi.pdf>.
- Fremont E. Kast y James F. Rosenzweig (1993). *Administración de las organizaciones*. México: Fuentes impresores.
- Ivancevich, J. konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Heise, M.; Tubino, F. y Ardito, W, (2000) *Interculturalidad un desafío*. Forte Pe-Unión Europea-MED Perú, Lima.
- León, A. (2015) “*Relación entre la cultura organizacional y la gestión de la Institución Educativa N° 5170 – Perú-Italia- distrito de Puente Piedra, 2012*”, Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima -Perú, Recuperado de

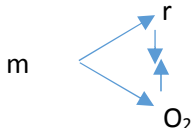
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1048/TM%20CE-Ge%20L46%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montaña, A., Torres, G. (2015) “*Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. caso empresa sector financiero*”, Universidad del Rosario, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>
- Ministerio de Educación del Perú (2003) *ley general de educación*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú (2016) *ley general de Instituto y escuelas de educación superior*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/ley-n-29394.pdf>
- Padilla H. (2016). “*Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015*”. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Panta, L. (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo “Talentos” de la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/631>.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Samperio C. (s.f.) “*La cultura organizacional*”. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Sistema de Universidad Virtual. [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/mte/PRES22.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/mte/PRES22.pdf)
- Taylor, E. (2000) *Desarrollo educación y cultur*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Vásquez, L.I. (2015). “*Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*” (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú

# **Anexos**

## Matriz de consistencia

**Título:** Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivo general	Aspectos teóricos															
<p>¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “¿Gran Pajatén, año 2017?</p> <p>Específica</p> <p>¿Cuál es la dimensión de cultura organizacional predominante en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “¿Gran Pajatén”, año 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral más frecuente en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “¿Gran Pajatén”, año 2017?</p>	<p>Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén, año 2017</p> <p>Específica</p> <p>La dimensión de cultura organizacional predominante en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, son las normas</p> <p>El nivel de desempeño laboral más frecuente en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017. es aceptable</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017</p> <p>Específica</p> <p>Identificar la dimensión de cultura organizacional predominante en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017.</p> <p>Precisar el nivel de desempeño laboral más frecuente en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, año 2017.</p>	<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="3">Desempeño laboral</td><td>Resultados de la tarea individual / eficiencia en el servicio</td></tr><tr><td>Comportamientos</td></tr><tr><td>Características /actitudes personales</td></tr><tr><td rowspan="5">Cultura organizacional</td><td>Regularidad de los comportamientos observados</td></tr><tr><td>Normas</td></tr><tr><td>Valores dominantes</td></tr><tr><td>Filosofía</td></tr><tr><td>Reglas</td></tr><tr><td></td><td>Clima organizacional</td></tr></table>	Variables	Dimensiones	Desempeño laboral	Resultados de la tarea individual / eficiencia en el servicio	Comportamientos	Características /actitudes personales	Cultura organizacional	Regularidad de los comportamientos observados	Normas	Valores dominantes	Filosofía	Reglas		Clima organizacional	
Variables	Dimensiones																	
Desempeño laboral	Resultados de la tarea individual / eficiencia en el servicio																	
	Comportamientos																	
	Características /actitudes personales																	
Cultura organizacional	Regularidad de los comportamientos observados																	
	Normas																	
	Valores dominantes																	
	Filosofía																	
	Reglas																	
	Clima organizacional																	
Diseño de investigación			Población y muestra	Instrumentos de recolección de datos														
<p>Correlacional; (Carrasco, 2015), indica que estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian. En ese sentido la investigación pretende establecer la relación entre las mismas con la intención de dar solución a la problemática objeto de estudio.</p> <p>Donde</p> <table><tr><td>m</td><td>=</td><td>Muestra</td></tr><tr><td>O<sub>1</sub></td><td>=</td><td>Cultura organizacional</td></tr><tr><td>O<sub>2</sub></td><td>=</td><td>Desempeño laboral</td></tr><tr><td>r</td><td>=</td><td>Relación</td></tr></table> 			m	=	Muestra	O <sub>1</sub>	=	Cultura organizacional	O <sub>2</sub>	=	Desempeño laboral	r	=	Relación	<p><b>Población</b></p> <p>Nuestra población estará conformada por los 30 trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra estará conformada por la misma población de trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén, en un número de 30.</p>	<p><b>Técnicas</b></p> <p>En la presente investigación, se empleará la encuesta como técnica y como instrumento principal el cuestionario, con la finalidad de recabar la percepción de los usuarios.</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario sobre la cultura organizacional</p> <p>Cuestionario sobre desempeño laboral</p>		
m	=	Muestra																
O <sub>1</sub>	=	Cultura organizacional																
O <sub>2</sub>	=	Desempeño laboral																
r	=	Relación																

### Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATEN"

CARGO: .....

FECHA:.....

EDAD:..... SEXO: ..... AÑOS DE SERVICIO:.....

**INSTRUCCIONES:** A continuación le presentamos preguntas sobre la cultura organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén". En cada una de ellas usted deberá marcar su apreciación con una "X".

N°	dimensiones	INDICADORES	VALORACION			
			Muy buena 4	Buena 3	Regular 2	Mala 1
1	Regularidad de los comportamientos observados	Interacción entre los miembros de la institución				
2		Uso de un lenguaje común				
3		Existe una terminología propia institucional				
4	Normas.	Pautas de comportamiento				
5		Políticas de trabajo				
6		Reglamento institucional concertado				
7		Lineamientos organizacional claros y precisos				
8	Valores dominantes	Eficiencia en el trabajo				
9		Responsabilidad				
10		Calidad de los servicios				
11	Filosofía	Visión compartida				
12		Trabajo orientado al bien común				
13	Reglas	Manual de organización de funciones definidos				
14	Clima organizacional	Buenas relaciones interpersonales.				
15		Buen trato al cliente				
16		Comunicación clara y fluida.				
Suma parcial						
SUMA TOTAL						

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “GRAN PAJATEN”**

**CARGO:** .....

**FECHA:**.....

**EDAD:**.....

**SEXO:** ..... **AÑOS DE SERVICIO:**.....

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos 20 indicadores sobre el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén. En cada una de ellas usted deberá marcar su apreciación con una “X”.

N°	dimensio nes	INDICADORES	VALORACION			
			Muy buena 4	Buena 3	Regular 2	deficie nte 1
1	RESULTA DOS DE LA TAREA INDIVI DUAL / EFICIEN CIA EN EL SERVI CIO	Participamos en los procesos de planificación y coordinación de las acciones y funciones inherentes al cargo que desempeñamos.				
2		Estamos bien informados sobre los asuntos relacionados con nuestra área de trabajo.				
3		Poseemos eficiencia, responsabilidad, capacidad, automotivación y autogestión.				
4		Somos puntuales y oportunos en la entrega de los trabajos encomendados y asumidos.				
5		Estamos comprometidos con los objetivos y metas institucionales				
6		Nos esforzamos por evitar pérdidas de tiempo en el cumplimiento de nuestras funciones y somos responsables.				
7		Nos capacitamos constantemente.				
8		Buscamos siempre la forma de realizar mejor nuestro trabajo. Nuestra producción es óptima y terminamos oportunamente nuestro trabajo.				
9		Tomamos decisiones de manera racional y oportuna				
10		Demostramos criterios de eficiencia y eficacia en el uso del tiempo y los recursos de la UGEL.				
11	COMPOR TAMIEN TOS	Demostramos disciplina por convicción y no necesitamos de supervisión para cumplir con nuestra labor.				
12		Demostramos honestidad en el trabajo, siempre estamos en nuestros puestos de trabajo ausentándonos sólo por causas justificadas.				
13		Damos un trato cordial al usuario.				
14		Existe predisposición a colaborar y ayudar sin esperar compensación. Hay integración de equipo de trabajo				
14	CARAC TERÍSTI CAS / ACTITU DES PERSO NALES.	Poseemos buenas relaciones personales, propiciando un clima ideal				
15		Nos esforzamos por elevar el prestigio institucional.				
16		Evitamos obtener ventajas personales. Somos rectos y cabales en nuestros actos.				
17		Somos solidarios, buscamos colaborar y ayudar a quien lo necesite.				
18		Poseemos sólidos principios morales y éticos.				
19		Demostramos sinceridad y lealtad				
20		Corregimos nuestro comportamiento ante observaciones que nos formulan. Aceptamos con responsabilidad las consecuencias de nuestros actos.				
T O T A L (PARCIAL)						
T O T A L						



## Validación de instrumentos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Diaz	UCV UNSM	Doctor en administración Dr. en educación	Carlos Alberto Ramirez Perdomo
TITULO: Cultura organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

#### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Dr. Juan Rafael Juarez Diaz  
Docente IEG UCV

Tarapoto; 13 de abril del 2017

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Diaz	UCV UNSM	Doctor en administración Dr. en educación	Carlos Alberto Ramirez Perdomo
TITULO: Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(2) Pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

#### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

4.6

#### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

Tarapoto; 13 de abril del 2017

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
Docente IRG UCV

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### III DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Lisette Casaverde Carmona	UCV	Magister	Carlos Alberto Ramirez Perdomo
TITULO: Cultura organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

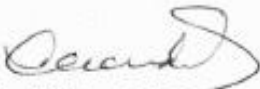
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

#### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.5

  
 Lisette Casaverde Carmona  
 PSICOLOGA  
 CPeP 8159

Tarapoto; ...14 de ...abril... del ...2017.



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### IV. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Lisette Casaverde Carmona	UCV	Magíster	Carlos Alberto Ramirez Perdomo
TÍTULO: Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(4) Pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.5

Tarapoto, 14 de abril del 2017

  
 Lisette Casaverde Carmona  
 PSICOLOGA  
 CPeP 8159

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Sofía Paredes Flores	UGEL-MC	Magister en Gestión Pública	Carlos Alberto Ramirez Perdomo
TITULO: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(6) Pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto; ...14 de abril del 2017

  
 Mg. Sofia Paredes Flores  
 ESPECIALISTA EN EDUCACION

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Sofía Paredes Flores	UGEL-MC	Magister en Gestión Pública	Carlos Alberto Ramirez Perdomo
TITULO: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017.			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(6) Pésimo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) excelente

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					x
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					x
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

Para su aplicación, por su coherencia y consistencia

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto; 14 de abril del 2017

  
 Mg. Sofia Paredes Flores  
 ESPECIALISTA EN EDUCACION



## CONSTANCIA DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN"  
Creación: D.S. N° 19-86-ED, Fecha: 0/12/86 Reinscripción: D.S. N° 050-2002-ED, Fecha: 12/12/2002

# CONSTANCIA

EL DIRECTOR GENERAL (e) DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN" DE JUANJUI, HACE CONSTAR QUE EL SEÑOR:

**CARLOS ALBERTO RAMIREZ PERDOMO**

Aplicó las encuestas sobre "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO " GRAN PAJATÉN", año 2017, a los trabajadores docentes y administrativos, la misma que fue insumo para la elaboración de su trabajo de investigación denomina "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO " GRAN PAJATÉN", año 2017.

Se expide la presente, a solicitud a la persona interesado para los fines que estime conveniente.

Juanjui, 09 de mayo del 2017.



*[Firma]*  
MIS Efectos  
DIRECTOR GENERAL (e)  
ICESP "GRAN PAJATÉN"

# FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

**RAMIREZ PERDOMO CARLOS ALBERTO**

D.N.I. : 00974516  
Domicilio : Jr. Ramírez Hurtado N° 168 - Juanjui  
Teléfono : Fijo : 042-594511 Móvil : 943950116  
E-mail : [cayoramirez2013@gmail.com](mailto:cayoramirez2013@gmail.com)

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

**RAMIREZ PERDOMO CARLOS ALBERTO**

Título de la tesis:

**"Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de  
Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017"**

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : .....

Fecha : 21/06/2019



Feedback Studio - Google Chrome

a/es/?lang=es&ro=103&o=1236496886&z=1&u=1086034597

< studio | Primera Entrega -- /0 < > ?

## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año 2017"

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

B<sup>r.</sup> Carlos Alberto Ramirez Perdomo

Número de palabras: 6547

- 📖
- 🔍
- ✅
- ✎
- 🗪
- 14
- ⬇️
- 🚫
- ⬇️
- ℹ️

**Resumen de coincidencias** ✕

14 %

< >

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 % >
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
5	elestatal.com Fuente de Internet	<1 % >

Text-only Report High Resolution Activado 🔍

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **CARLOS ALBERTO RAMIREZ PERDOMO** titulada **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN", AÑO 2017"** constató que la misma tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 14 de diciembre de 2019



  
**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO**

# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE  
POSGRADO

**Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Br. Carlos Alberto Ramírez Perdomo**

**INFORME TÍTULADO:**

**Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del  
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", año  
2017**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**SUSTENTADO EN FECHA: 25 de agosto de 2017**

**NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad**

  
*Dra. Rosa Mabel Contreras Julián*  
**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARPOTO**